

Rapport Projet 4

Sylvain VASSEUR



16 avril 2025

Projet personnel à but formateur et exploratoire

Table des matières

[I. Résumé exécutif 2](#_Toc195716901)

[II. Introduction 2](#_Toc195716902)

[III. Méthodologie 3](#_Toc195716903)

[IV. Résultats 4](#_Toc195716904)

[V. Analyse approfondie 4](#_Toc195716905)

[VI. Recommandations 4](#_Toc195716906)

[VII. Conclusion 4](#_Toc195716907)

# Résumé exécutif

* **Contenu**: Contexte, objectif, méthodes, résultats clés, recommandations principales
* **Bonnes pratiques**: Limiter à 1 page, être percutant, centrer sur la valeur business

# Introduction

* **Contenu**: Contexte business, objectifs précis, questions de recherche

Nous souhaitons analyser les écarts de performance entre ses départements.

* **Bonnes pratiques**: Formuler clairement les questions auxquelles l'analyse répond

Contexte  
Dans un souci d’amélioration continue, une entreprise a exprimé le besoin d’évaluer les écarts de performance entre ses différents départements. Cette initiative vise à mieux comprendre les facteurs internes qui influencent la productivité et la satisfaction des collaborateurs.

Objectifs  
L’objectif principal de cette analyse est d’identifier les différences de performance entre départements, à partir de variables à la fois qualitatives (comme le type de département ou le niveau de satisfaction) et quantitatives (comme les scores de performance ou les heures travaillées). Il s’agit également de détecter d’éventuelles corrélations ou tendances permettant d’orienter des décisions de gestion ou d’optimisation des ressources.

Questions de recherche

* Existe-t-il des écarts de performance significatifs entre les départements ?
* Quels facteurs (satisfaction des employés, heures travaillées) expliquent les écarts de performance observés entre les départements ?
* Quelles relations spécifiques peut-on identifier entre les variables qualitatives (départements, satisfaction) et quantitatives (scores de performance, heures travaillées) ?
* Peut-on identifier des profils de départements plus performants ou moins performants que la moyenne ?

# Méthodologie

* **Contenu**: Sources de données, préparation, méthodes d'analyse, limites
* **Bonnes pratiques**:
  + Être concis mais précis
  + Expliquer les choix méthodologiques
  + Mentionner les tests statistiques utilisés
  + Décrire les transformations de données

##### Analyse des départements Méthodes :

**Méthodes :** Statistiques descriptives comparatives, tests d'hypothèses sur les différences (ANOVA, tests t), analyse de distribution des performances

**Objectif :** Identifier et quantifier les écarts de performance entre les départements, en répondant à la question : *"Existe-t-il des écarts significatifs de performance entre les départements ?"*

##### Analyse des facteurs explicatifs Méthodes :

**Méthodes :** Analyse de corrélation bivariée et multivariée, modélisation des relations entre variables, analyse de régression

**Objectif :** Déterminer l'influence de la satisfaction des employés et des heures travaillées sur la performance, pour répondre à : *"Quels facteurs expliquent les écarts de performance observés entre les départements ?"*

##### Identification des profils de départements Méthodes :

**Méthodes :** Techniques de segmentation, analyse comparative des groupes de performance, caractérisation multidimensionnelle des profils

**Objectif :** Caractériser les départements surperformants et sous-performants et identifier leurs attributs distinctifs, répondant à : *"Peut-on identifier des profils de départements plus performants ou moins performants que la moyenne ?"*

##### **Synthèse et recommandations** **Méthodes :**

**Méthodes :** Analyse croisée des résultats, hiérarchisation des facteurs d'influence, modélisation d'impact des interventions potentielles

**Objectif :** Formuler des recommandations concrètes et hiérarchisées pour réduire les écarts de performance entre départements.

# Résultats

* **Contenu**: Statistiques descriptives, observations factuelles, tendances principales
* **Bonnes pratiques**:
  + Présenter les faits sans interprétation approfondie
  + Utiliser des graphiques pour illustrer les données brutes
  + Organiser par thème/question de recherche
  + Mettre en évidence les observations surprenantes

# Analyse approfondie

* **Contenu**: Interprétation des résultats, relations causales, facteurs explicatifs
* **Bonnes pratiques**:
  + Établir des liens entre différentes observations
  + Approfondir les éléments les plus significatifs
  + Tester et valider les hypothèses
  + Éviter de répéter les résultats, les référencer

# Recommandations

* **Contenu**: Actions concrètes, priorisation, mesures de suivi
* **Bonnes pratiques**:
  + Lier directement aux analyses
  + Quantifier l'impact attendu quand possible
  + Prioriser par impact/effort

# Conclusion

* **Contenu**: Synthèse, limites, perspectives futures
* **Bonnes pratiques**: Suggérer les prochaines pistes d'analyse